

**HUKUM MENERIMA UPAH KERJA ATAS KETERLAMBATAN MASUK
KERJA BAGI KARYAWAN DITINJAU DARI PENDAPAT IMAM SYAFI'I
DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Pada PTPN III Di Desa Gunung Pane Kecamatan Sipispis
Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Syarat Dan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Strata
1(S1) Pada Jurusan Muamalah
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh :

NIRMA NINGSIH SINAGA

NIM : 24.13.4.068



FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

T.A 2017/1438 H

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nirma Ningsih Sinaga

Nim :24.13.4.068

Jur/Fak :Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) / Syari'ah dan Hukum

Judul Skripsi : **Hukum Menerima Upah Kerja Atas Keterlambatan Masuk Kerja Bagi Karyawan Ditinjau Dari Pendapat Imam Syafi' i Dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PTPN III Di Desa Gunung Pane Kecamatan Sipispis Kab. Serdang Bedagai)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul diatas adalah hasil karya saya kecuali kutipan-kutipan di dalamnya disebutkan sumbernya. Saya bersedia menerima segala konsekuensi apabila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan

Nirma Ningsih Sinaga
Nim 24.13.4.068

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Bartong pada tanggal 22 Februari 1995 diberi nama Nirma Ningsih Sinaga dari seorang ayah, anak ke 4 dari 4 bersaudara dari pasangan suami-istri, yang bernama Nasib Sinaga dan Nurliana Purba.

Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SD di SD Negeri No.102122 Desa Bartong pada tahun 2001, tingkat SLT P di MTs Al-Kautsar Panei Tongah Simalungun pada tahun 2010, dan tingkat SLTA di SMA Negeri 1 Sipispis pada tahun 2013, kemudian melanjutkan kuliah di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara mulai tahun 2013 hingga dapat menyelesaikan studi atau Strata 1 (S1) di jurusan Hukum Bisnis Syariah (Muamalah) pada tahun 2017.

Pada masa penulis menjadi mahasiswa, penulis juga aktif mengikuti beberapa aktivitas organisasi kemahasiswaan.

IKHTISAR

Salah satu bentuk pengembangan kualitas kerja adalah upah, bahkan ada beberapa diantara pekerja yang dapat melakukan segala cara untuk mendapatkan upah, sehingga tidak mengetahui layak atau tidakkah cara tersebut untuk mendapat upah. Seperti halnya karyawan yang bekerja di PTPN III Gunung Pane kecamatan sipispis, yang telah menjalankan perusahaan semaju mungkin dan disadari telah memiliki sistem pengupahan yang belum sesuai dari pandangan syariat Islam jika ditinjau dari pendapat salah satu Ulama yaitu Imam Syafi'i dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dengan hal ini penulis tertarik membuat karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **Hukum Menerima Upah Kerja Karyawan Atas Keterlambatan Kerja Ditinjau Dari Pendapat Imam Syafi'i dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PTPN III Gunung Pamela Kec. Sipispis Kab. Serdang Bedagai).**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hukum menerima upah terhadap karyawan di PTPN III Gunung Pane ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i bahwa, tidak boleh dan dilarang bagi setiap pekerja menerima upah yang sesuai tapi pekerjaan dan perjanjian serta kesepakatan belum ia laksanakan dengan semestinya, dan layaknya diterimanya upah hanya dengan apa yang telah dikerjakan. Karena apabila ia tetap menerima upah yang sesuai, sama halnya dengan mengambil hak orang lain tanpa keridhoan si pemilik haknya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak henti-hentinya saya ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya, saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi Muhammad saw, yang telah mengajarkan umat manusia kepada jalan kebenaran dan menjadi suri tauladan yang berakhlak karimah untuk mencapai kebahagiaan didunia dan akhirat.

Tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen yang dengan sangat sabar membimbing saya khususnya pada masa perkuliahan hingga saat penyusunan skripsi ini, sehingga saya dapat mengerti banyak ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis dan disusun agar para pembaca dapat mengambil mutiara-mutiara ilmu dari pokok isi pembahasan dengan berbagai referensi, baik itu yang datangnya dari buku-buku tentang aspek hukum dalam bisnis dan dari internet dan beberapa sumber lain. Namun dengan penuh kesabaran dan tentunya pertolongan dari Allah SWT, akhirnya proposal ini bisa terselesaikan.

Selama penyusunan skripsi ini, tentunya saya tidak lepas dari bantuan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada

kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang paling istimewa terimakasih kepada Ayahanda tercinta Bapakku **Nasib Sinaga** dan Ibu tercinta Mamakku **Nurliana Purba, S.Pd.** Yang mana telah menjadi malaikat didunia ini khusus bagi penulis hingga dapat meraih gelar sarjana ini, semoga mereka sehat selalu dan dilimpahkan selalu rezekinya dan panjang umur atas segala jasa-jasanya kepada penulis hingga akhir hayatnya amin.
2. Kepada saudara kandung saya Abangda Naidi Sanjaya Sinaga,S.Pd, beserta Istri Friska Kumala Dewi,S.Pd, Kakanda Nina Asriani Sinaga,S.Pd beserta suami M.Arief Fadillah dan Abangda Nuriman Sinaga dan yang tersayang keponakan yang comel Adinda Nada Nadzirah Sinaga dan Muhammad Rafa Fadillah, yang mana tak henti-hentinya telah memberikan Support yang luar biasa hingga penulis terhibur dan tetap semangat dikala proses penulisan skripsi ini.
3. Ribuan terima kasih penulis ucapkan kepada Ketua Jurusan Ibu Fatimah Zahara, MA dan Sekretaris Jurusan Ibu Tetty Marlina, M.Kn, kemudian Penasehat Akademik Yth, Bapak Ahmad Zuhri, MA, serta

pembimbing I dalam penyusunan skripsi Bapak Dr. Mustafa Kamal Rokan, S.HI, MH dan pembimbing II Bapak Drs. Ahmad Suhaimi, MA.

4. Penulis ucapkan juga ribuan terima kasih kepada rekan-rekan saya Nurul Hikmah Purba, Nurmayasari Purba, Bukhori, Fitri Ramadhani, Umratul Hasanah Dmk, dan semua yang ada didalam FORMASI yang mana telah menjadi keluarga kedua saya diperantauan ini, memberi motifasi dan kritikan yang membangun dan tidak bisa saya ucapkan satu persatu namanya.
5. Terima kasih juga khusus kepada Abangda **Arif Hans,S.EI** yang selama ini telah membantu dan mempermudah serta mensupport dan selalu sabar dengan segala keluhan penulis dalam segala urusan sampai selesai dan sahabat saya Lya Alfayana Damanik yang kadang membuat jengkel dan menghibur penulis hingga dalam penyelesaian.
6. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan khusus Jurusan Muamalah B, M.Idris Harahap, Ridho Ramadhani, Ilham Pratama, Rohani, Azizah harahap, Tengku meylinda, Silvia Novianty, Wirdani Putri dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

7. Terima kasih juga kepada seluruh pihak PTPN III yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam penyelesaian riset hingga selesai.
8. Serta terima kasih kepada Adik-adik kos Yayuk dan Uswah yang selalu bertanya kapan sidang dan wisuda, sehingga pertanyaan itulah yang membuat penulis semakin ligat dalam penyelesaian.

Semoga kebaikan yang kalian bagikan pada penulis menjadi amal baik serta mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan serta bagi siapa saja yang membacanya. Amiin.

Penulis

Nirma Ningsih Sinag
NIM. 24. 13. 4. 068

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
IKHTISAR	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang Masalah	1
B Rumusan Masalah.....	10
C Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D Kajian Pustaka.....	13
E Kerangka Teoritis	14
F Hipotesis	15
G Metode Penelitian	16
H Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN	19
A Pengertian pengupahan	19
B Dasar hukum pengupahan dalam Islam	39
C Metode penentuan upah dan hubungan kerja dalam Islam	47

BAB III: GAMBARAN UMUM DAN SISTEM PENGUPAHAN DI PTPN III	
GUNUNG PANE	58
A PTPN III dan sejarah singkat berdirinya	58
B Organisasi dan Manajemen	61
C Sistem pengupahan di PTPN III	64
BAB IV: HUKUM MENERIMA UPAH KERJA DI PTPN III DITINJAU DARI	
PENDAPAT IMAM SYAFI'I	68
A Aplikasi Hukum Islam terhadap penerimaan upah terhadap	
karyawan atas keterlambatan kerja ditinjau dari pendapat Imam	
Syafi'i	68
B Penerimaan Upah berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003	
Tentang Ketenagakerjaan	75
C Analisa Hukum Menerima Upah terhadap karyawan di PTPN III	
Gunung Pamela ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i dan Undang-	
Undang No. 13 Tahun 2003	76
BAB V : PENUTUP	81
A Kesimpulan	81
B Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara Muamalah ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti upah, yaitu akad terhadap suatu manfaat dalam jangka waktu tertentu dengan bayaran tertentu.¹ Ali Fikri mengartikan ijarah menurut bahasa dengan الْكَرَاءُ أَوْ بَيْعُ الْمَنْفَعَةِ yang artinya: sewa menyewa atau jual beli manfaat.² Sedangkan Sayyid Sabiq mengemukakan:

الْإِجَارَةُ مُسْتَقَرٌّ مِنَ الْأَجْرِ وَهُوَ الْعَوَضُ وَمِنْهُ سُمِّيَ النَّوَابُ أَجْرًا

Yang artinya: ijarah diambil dari kata *Al-Ajr* yang artinya 'iwadh (imbalan), dari pengertian ini pahala (tsawab) dinamakan *ajr* (upah/pahala).³

Ijarah secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan, sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjual belikan manfaat suatu

¹ Syaikh Abu Bakar Jabir al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim*, Cet Ke-II, (Madinah:Ulum wal Hikmah, 2014), h. 849.

² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Cet Ke-1, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 315-318.

³ Sayyid Sabiq, *Fiqh As-Sunnah*, Juz 3, Cet. Ke-III, (Beirut: Dar Al-Fikr), h. 198.

harta benda.⁴ Adapun ijarah dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan pendapat dikalangan ulama antara lain:

Menurut Hanafiah ijarah adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta. Menurut Syafi'iyah, ijarah adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Menurut Malikiyah dan Hanabilah, ijarah adalah pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁵ Transaksi ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁶

Suatu alasan jumhur ulama tentang dibolehkannya ijarah adalah:

(AL-Qashas:ayat 26)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجْرَهُ ^طإِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena

⁴ Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al Kattani. Cet. Ke-1, Jilid Ke-7. (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 731.

⁶ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 181.

Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.⁷

Ada pula (QS. Al-Baqarah: ayat 233)

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى
الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ
بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ
تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ

Artinya : Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya, dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran

⁷ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta selatan: Wali Oasis Terrace Recident, 2010), h. 388.

menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁸

Abu Hunaidah Wa'il bin Hajar r.a berkata, Salamah bin Yazid bertanya kepada Rasulullah SAW, katanya Ya Nabi Allah, bagaimana pendapat tuan bila ada pemimpin-pemimpin kami menuntut hak mereka, sementara mereka menahan hak kami, lalu apa yang tuan perintahkan kepada kami? Pada mulanya Rasulullah mengabaikan pertanyaan, hingga ditanya lagi. Maka Rasulullah SAW Bersabda, dengarkan dan berbaktilah, karena sesungguhnya mereka mempunyai tanggung jawab apa yang diemban mereka dan kamu sekalian mempunyai tanggung jawab apa yang kalian emban. (HR. Muslim).⁹

Dalam bukunya *Ususul Iqtishad* oleh Maududi halaman 152, dari ayat 29-30 Surat An-Nisaa, memberi pengertian bahwa setiap orang tidak boleh merugikan orang lain demi kepentingan diri sendiri (vested interest). Seolah-olah dia menyedot darahnya dan membuka jalan kehancuran untuk dirinya sendiri. Misalnya: mencuri, menyuap, berjudi, menipu, mengaburkan, mengelabui, dan riba pekerjaan yang diperoleh dengan jalan yang tidak dibenarkan. Kecuali apabila sebagian itu diperoleh atas dasar saling suka sama suka, maka syarat yang terpenting jangan kamu membunuh diri kamu itu tidak ada.¹⁰

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar tenaga kerja yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa bekerja (pasal 1 huruf 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit

⁸ *Ibid*, h. 37

⁹ Maruzi Muslich, *Koleksi Hadis Sikap dan Pribadi Muslim*, Cet. Ke- I. (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), h. 243.

¹⁰ Yusuf Qardawi, *Halal dan Haram Dalam Islam*, Terjemah (Surabaya: Bina ilmu), h. 200.

cakupannya dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.¹¹

Perusahaan merupakan badan usaha atau bentuk usaha, baik yang berbentuk badan hukum (misalnya perseroan terbatas) maupun bukan badan hukum, yang menjalankan suatu jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dengan tujuan untuk memperoleh laba (Pasal 28 ayat 1).¹²

Perusahaan tersebut wajib tunduk oleh aturan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada beberapa pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan saat itu yakni undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan kerja, memberikan pengertian pekerja adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Ps. 1 ayat 1 huruf a).¹³

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ada disebutkan pekerja, disini terkait tentang upah yang mana upah tersebut adalah menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), h. 01.

¹² Mustafa Kamal Rokan, *Hukum Persaingan Usaha, Teori Dan Prakteknya Di Indonesia*. Edisi pertama. (Jakarta: 2010), h. 333.

¹³ Husni Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cet. Ke-12. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 33-34.

pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

Allah SWT berfirman: (An Nisaa ayat 4)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تَأْتُوا الْأَمَانَاتُ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya : Sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak.¹⁵

Nabi SAW bersabda:

حرم الله عليكم عقوق الأمهات، ووأد البنات، ومنع وهات

Artinya : Sesungguhnya Allah mengharamkan mendurhakai ibu, membunuh anak perempuan, dan mana'a wahaat (HR. Bukhari dan Muslim). Arti dari (منع وهات) mana'a wahaat adalah tidak mau melaksanakan kewajiban atau menuntut apa yang bukan menjadi haknya.¹⁶

¹⁴ Abdul Hakim, *hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003*. (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2000), h. 198.

¹⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 82

¹⁶ <http://muslim.or.id/24995-korupsi-waktu.html>. Diakses pada Tanggal 31/ 01/ 2017 (21.01).

Imam An-Nawawi *rahimahullah* berkata menjelaskan hadits,

أنه نهى أن يمنع الرجل ما توجه عليه من الحقوق أو يطلب ما لا يستحقه (شرح انووي على مسلم)

Rasulullah melarang seseorang tidak melaksanakan kewajiban yang ada padanya atau menuntut apa yang bukan menjadi haknya. (Syarh An Nawawi ‘ala Muslim).¹⁷

Jadi, seorang muslim tidak boleh hanya menuntut haknya saja, menuntut dibayarkan gaji bulanan/upah secara rutin, sedangkan ia tidak menunaikan amanahnya dengan baik. Tidak masuk kantor tepat waktu, itupun masuk kantor pada jam-jam tertentu saja dan sering bolos, keluar tanpa izin, menggunakan waktu jam kantor untuk bermain game atau urusan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.¹⁸

Pada tahun 2016 yang lalu terjadinya perselisihan soal upah antara karyawan di PTPN III Gunung Pane dikarenakan pemotongan gaji/upah pada karyawan bawahan atau karyawan biasa yang bekerja dilapangan akibat tidak tepat waktu saat masuk bekerja, hipotesa penulis bahwa yang melakukan kebiasaan tidak amanah atau tidak tepat waktu masuk kerja, itu tidaklah karyawan lapangan saja, melainkan hampir ratusan karyawan melakukannya, mulai dari karyawan kabid yang tugas didalam kantor,

¹⁷ *Ibid*, Diakses pada Tanggal 31/ 01/ 2017(21.01).

¹⁸ *Ibid*, Diakses pada Tanggal 31/ 01/ 2017 (21.01).

maupun yg lainnya. Pihak perusahaan hanya membayar gaji secara penuh kepada karyawan atasan didalam kantor dan pemotongan gaji terhadap karyawan dilapangan sehingga penulis ingin meneliti bagaimana hukum menerima upah atas keterlamabatan masuk kerja bagi karyawan di PTPN III tersebut. Ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i mengatakan sebagai berikut:

قَالَ الثَّانِي فِي رَحْمَةِ اللَّهِ تَعَالَى : وَإِذَا اخْتَلَفَ الرَّجُلَانِ فِي الْكِرَاءِ وَتَصَا دِقَافِي الْعَمَلِ تَحَالِفًا، وَكَانَ لِلْعَامِلِ أَجْرٌ مِثْلُهُ فِيمَا عَمِلَ • قَالَ : وَإِذَا اخْتَلَفَا فِي الصَّنْعَةِ فَقَالَ : أَمَرْتُكَ أَنْ تَصْبِعَهُ أَصْفَرَ، أَوْ تُخَيِّطُ قَمِيصًا، فَخَطَّاهُ قَبَاءً وَقَالَ الصَّانِعُ : عَمِلْتُ مَا قُلْتُ لِي تَحَالِفًا، وَكَانَ عَلَى الصَّانِعِ مَا نَقَصَ الثَّوبَ وَلَا أَجْرَ لَهُ • وَإِنْ زَادَ الصَّبْغُ فِيهِ كَانَ شَرِيكًَا بِمَا رَادَ الصَّبْغُ فِي الثَّوبِ وَإِنْ نَقَصَتْ مِنْهُ فَلَا ضَمَانَ عَلَيْهِ وَلَا أَجْرَ لَهُ¹⁹

Yang artinya: Imam Syafii berkata : apabila dua orang berselisih tentang penyewaan dan keduanya sama-sama membenarkan penyewaan itu, maka keduanya harus bersumpah, dan bagi yang bekerja untuk mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya. Apabila keduanya berselisih tentang suatu perbuatan, lalu orang yang menyuruh mengatakan saya menyuruh anda untuk mencatatnya dengan warna kuning, atau untuk menjahit baju, lalu anda menjahitkan sesuatu yang lain, lalu orang yang bekerja itu menjawab saya telah melakukan apa yang anda suruh, lalu keduanya sama-sama bersumpah, maka yang bekerja itu harus membayar kekurangan baju itu dan ia tidak mendapat upah. Jika pencelupan ini berlebihan, maka keduanya bersekutu dengan

¹⁹ Syafi'i, *Kitab Al-Umm*. Juz IV. Cet. (Ke-1. Beirut-Lebanon: Dar Al- Kotob Al-ilmiah, 2001), h. 45.

apa yang lebih dari pencelupan kain itu. Jika pekerjaan itu kurang darinya, maka tidak ada tanggungan baginya dan juga tidak ada upah.²⁰

Berdasarkan hukum diatas, penulis mengqiyaskan dengan karyawan di PTPN III Gunung Pamela tersebut. Karena berdasarkan dalil diatas seharusnya mereka tidak mendapatkan upah, atau mereka seharusnya mendapat upah dari pekerjaan yang telah mereka lakukan tetapi nyatanya tidak samasekali, dan hal itu tetap masih berjalan hingga saat ini. Karyawan yang selama ini masih menerima gaji dari perusahaan juga tetap masuk kerja tidak tepat waktu, bahkan bekerja hanya duduk-duduk bersantai, main facebook, instagram, BBMan, dll dan tetap adanya iuran gaji yang diterimanya setiap bulan. Sehingga dikhawatirkan menimbulkan kemudharatan bagi karyawan lain maupun bagi perusahaan itu sendiri, seperti terjadinya kemerosotan hasil yang didapatkan perusahaan dan menghambat kemajuan PT tersebut. Diturunkan dari Abu Hurairah r.a. bahwasanya Rasulullah SAW bersabda:

أَيُّهُ الْمُنَا فِي ثَلَاثٍ : إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ (البخارى ومسلم)

²⁰ Syafi'i, *Ringkasan Kitab Al-Umm*, h. 235.

Tanda orang munafik ada tiga, yaitu apabila berkata dia dusta, apabila berjanji dia ingkar, dan apabila dipercaya dia berkhianat. (Al-Bukhari dan Muslim)²¹

Oleh sebab itu penulis ingin meneliti bagaimana sebenarnya hukum menerima upah atas keterlambatan masuk kerja bagi karyawan PTPN III tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hukum menerima upah kerja atas keterlambatan kerja bagi karyawan/pekerja ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i?
2. Bagaimana tata cara pelaksanaan penerimaan upah kerja atas keterlambatan kerja menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 dan pelaksanaannya di PTPN III Gunung Pamela?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hukum penerimaan upah kerja atas keterlambatan kerja bagi karyawan/pekerja berdasarkan perspektif Imam Syafi'i.

²¹ Ahmad Rofi'usmani, *Terjemahan dari Riyadh Al-Shalihin karya Imam Abu Zakariyya Yahya bin Syaraf Al-Nawawi Al-Dimasyqi*, Cet. Ke-I, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1994), Bab 25.

2. Untuk mengetahui tata cara pelaksanaan dan hukum penerimaan upah kerja atas keterlambatan kerja menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 dan pelaksanaannya di PTPN III Gunung Pamela.

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain adalah:

1. Dari sisi ilmiah diharapkan penulisan skripsi ini dapat memberikan andil dalam rangka menyemarakkan kepustakaan dan menambah masukan bagi khasanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan ilmu ekonomi Islam.
2. Dari sisi praktek diharapkan sebagai sumbangan moral yang dapat dijadikan sebagai bantuan jalan mewujudkan keadilan dan kemaslahatan masyarakat dalam sistem pengupahan.
3. Bagi peneliti sendiri sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) dalam bidang muamalat di UIN SU Medan.

D. Kajian Pustaka

Pembahasan ini merupakan suatu kajian yang memaparkan tentang permasalahan sistem penerimaan upah. Kajian ini mengangkat tentang hukum pembayaran upah (*ujr*) atas keterlambatan kerja bagi karyawan, dimana adanya perselisihan dikarenakan tidak proposionalnya pihak

perusahaan yang membayarkan upah kepada seluruh karyawan yang terlambat masuk kerja.

Penulis telah melakukan penelitian di perpustakaan tentang pembahasan ini, ternyata sejauh pengamatan penulis masih belum ada penulis temukan karya tulis ilmiah yang mengangkat permasalahan upah (*ujir*) seperti ini, baik secara penelitian pustaka (*library research*) ataupun penelitian lapangan (*field research*). Oleh karena itu penulis mencoba untuk mengangkat permasalahan hukum pembayaran upah atas keterlambatan kerja bagi karyawan.

Literatur yang penulis temukan tentang pembayaran upah yang tidak sesuai dengan kinerjanya ini tidak tergabung dengan upah yang ada pada UU NO.13 Tahun 2003. Pembahasan upah (*ujir*) ini penulis temukan dalam kitab-kitab seperti Kitab Al-Umm karangan Imam Syafi'i, Minhajul Muslim, Fiqh Muamalat, Wahbah Zuhaili, Riyadusshalihat dan lain sebagainya, dan adapun pembahasan soal upah yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan penulis mengutip dari buku Zaeni Asyhadie, Husni Lalu, Abdul Hakim. Oleh karena belum adanya pembahasan yang komprehensif mengenai upah tersebut maka penulis mencoba mengangkatnya dalam suatu karangan ilmiah dalam bentuk skripsi.

E. Kerangka Teoritis

Pembahasan yang telah penulis temukan dalam latar belakang masalah, penulis berpendapat bahwa sistem pembayaran upah yang terjadi pada perusahaan tersebut tidak relevan. Dikarenakan adanya pihak perusahaan yg dirugikan dan pihak lain yang dimudharatkan. Didalam kitab Imam Syafi'i penulis mengambil kesimpulan bahwa apabila terjadi perselisihan antara pengupah dan yang diupah maka diharuskan bersumpah, dan apabila pekerja tidak mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan maka tidak ada upah baginya.²²

Dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 NO. 13 Tahun 2003 bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan²³.

²² Syafi'i Abu Abdullah Muhammad bin Idris, *Ringkasan Kitab AL UMM*, Cet. Ke-9, buku 2, jilid 3-6, Terjemah, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2013), h. 236.

²³ Abdul Hakim, *hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2000), h. 198.

Hal ini menjelaskan bahwa jika karyawan layak mendapatkan upah atas pekerjaan yang sudah ia kerjakan. Tetapi lain dengan kenyataan dilapangan yang sudah terjadi, dimana karyawan yang selalu terlambat masuk kerja dan yang masuk tanpa bekerja hanya bermain sosmed, FB, BBM, VC, INSTAGRAM dan lain sebagainya dan mereka tetap menerima upah tanpa dipotong sedikitpun atas pekerjaan yang kurang darinya.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas dapat ditetapkan kesimpulan sementara bahwa jika ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah tidak membolehkan menerima upah apabila tidak melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan yang ada, dan melarang pengupahan dilakukan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai pekerjaan yang diamanahkan.

G. Metode Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dalam melihat dan menggambarkan cara kerja skripsi ini maka penulis mengambil langkah-langkah dalam metode penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif (penelitian lapangan), maka penelitian ini lebih menghendaki

penyusunan teori substantif yang berasal dari data hasil penelitian yang akan didapatkan.

2. Penentuan data, terdiri dari penentuan jenis data yang berbentuk data primer dan data skunder yang berkaitan dengan masalah upah, kemudian data-data tersebut ditelusuri dalam lapangan maupun kitab- kitab yang diperlukan sebagai sumber data yang dapat diklasifikasikan kepada:

- 1) Sumber data primer, yaitu sumber dasar dalam penelitian yang terdiri dari kitab fiqh syafii seperti kitab Al-Umm.

- 2) Sumber data sekunder yaitu sumber pendukung yang melengkapi sumber data primer yang terdiri dari kitab-kitab yang berhubungan dengan masalah yang dibahas seperti kitab Fiqh Muamalat, Wahbah Zuhaili, Riyadusshalihat, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan, dan lain sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan data, Dalam melakukan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berhubungan langsung dengan pihak yang ada relevansinya dengan masalah yang akan dibahas.

4. Analisi data, Setelah data terkumpul secara keseluruhan kemudian dilakukan analisa data secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif yaitu: metode penilaian kebenaran hasil penelitian apakah pemaparan atau penjelasan sudah sesuai atau tidak dengan apa yang ada dalam hukum Islam sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat.

Setelah itu diadakan penyajian data dalam bentuk skripsi dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu dengan memaparkan apa adanya hasil penelitian. Dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Syariah.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan dalam pembahasan dan pemahaman isi skripsi, maka penulis membaginya kepada beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub bab, yang saling terkait sebagai berikut:

Bab pertama, Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritis, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, tinjauan umum tentang pengupahan yang terdiri dari pengertian pengupahan, dasar hukum pengupahan dalam, metode penentuan upah dan hubungan kerja dalam islam.

Bab ketiga, gambaran umum dan sistem pengupahan di PTPN III Gunung Pane yang terdiri dari PTPN III dan sejarah singkat berdirinya, organisasi dan manajemen, sistem pengupahannya di PTPN III.

Bab keempat, hukum menerima upah kerja di PTPN III ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i, yang terdiri dari aplikasi hukum islam terhadap penerimaan upah terhadap karyawan atas keterlambatan kerja ditinjau dari pendapat imam syafi'i, penerimaan upah berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan analisa hukum menerima upah terhadap karyawan di PTPN III Gunung Pamela ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i dan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003.

Bab kelima, Penutup yang terdiri kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

A Pengertian Pengupahan

Menurut Imam Syafi'i sewa-menyewa itu adalah pokok jual beli dari segala sisinya, semuanya itu boleh.²⁴ Allah berfirman, (QS. Ath-Thalaaq: 6).

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ .. ۝ ط

Artinya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu

Maka berikanlah kepada mereka upahnya.²⁵

Imam Syafi'i juga mengatakan sewa-menyewa adalah bagian dari penjualan, karena sesungguhnya penjualan adalah kepemilikan dari masing-masing keduanya kepada yang lainnya. Penyewa memiliki manfaat yang ada pada seorang budak, rumah dan hewan tunggangan sampai pada masa yang disyaratkan, sehingga si penyewa lebih berhak untuk mengambil manfaat yang disewanya daripada pemilik yang sebenarnya, dan pemilik

²⁴ Syafi'i, Abu Abdullah Muhammad bin Idris, *Ringkasan Al-Umm*, h. 229.

²⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 559

yang sebenarnya mendapatkan imbalan yang diambilnya dari hewan tunggangan dan rumah itu. ini sejenis dengan jual beli.²⁶

Penerimaan sewa-menyewa yang wajib atas orang yang menyewa adalah membayar harga sewa, kepadanya diserahkan sesuatu yang dapat diambil manfaatnya. Jika budak yang disewa, maka diserahkanlah budak itu. jika binatang unta, maka unta itu yang diserahkan. Jika tempat tinggal, maka yang diserahkan adalah tempat tinggal sehingga yang menyewa dapat mengambil manfaat sampai kepada masa yang disyaratkan, tidak ada yang diserahkan selain sesuatu yang disewakan itu.²⁷

Secara muamalah, yakni dalam pembahasan tentang ujarah. Menurut bahasa, ujarah berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, ujarah (أجرة) atau Ijarah (إجارة) atau ajaarah (أجارة) dan yang fasih adalah ijarah, yakni masdar sam'i dari fi'il ajara (أجر) dan ini menurut pendapat yang sah.²⁸

Sedangkan secara etimologi Ijarah berasal dari kata al-ajru yang arti menurut bahasanya ialah al-Iwadl yang arti dalam bahasa Indonesianya

²⁶ *Ibid*, h. 229.

²⁷ *Ibid*, h. 230.

²⁸ Abdurrahman al-Jaziri, *Fikih Empat Mazhab*. Cet. Ke-2. Diterjemahkan oleh. Moh. Zuhri, (Semarang: as-Syifa, 1994), h. 166.

adalah ganti dan upah. Sedangkan menurut Rachmat Syafi'i dalam fiqh muamalah Ijarah adalah (المنفعة بيع) menjual manfaat.²⁹ Apabila disinggung ujarah/upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya ijarah itu terdiri atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (nafs), seperti seorang pelayan.³⁰

Jenis pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan jenis kedua lebih tertuju pada upah-mengupah. Jadi bidang perburuhan pun tentunya sudah termasuk dalam bidang ijarah/ ujarah.³¹ Selain ijarah/ujrah, fiqh muamalah juga membahas tentang ju'alah yang mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri. Ju'alah menurut arti tata bahasa bermakna sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk dikerjakan, dan makna ini mendekati makna syar'i nya karena mengungkapkan formula konsekuensi

²⁹ Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), h. 121.

³⁰ Abdurrahman al-Jaziri, *Fikih Empat Mazhab*, h. 96-97.

³¹ Helmi Karim, *Fikih Muamalah*, Cet Ke-1, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993), h. 34.

bagi seseorang yang menghasilkan manfaat tertentu, seperti perkataan anda, Siapa yang menjahit bajuku ini akan mendapatkan sekian.³² Formula ini diisyaratkan dalam firman Allah SWT (QS. Yusuf: 72).

قَالُوا، نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ، حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

Artinya: Penyeru-penyeru itu berkata: Kami kehilangan piala Raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.³³

Dalam kitab Fiqih Islam Wa Adillatuhu Wahbah Az- Zuhaili mengungkapkan bahwa ju'alah diartikan sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.³⁴ Ju'alah bukanlah suatu kesepakatan perjanjian, melainkan hanya berupa konsekuensi atas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang, karenanya ju'alah hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu.

³² Syarif Al-Qasyari Baqir, *Keringat Buruh*, Penerjemah: Ali Yahya, Cet Ke-1, (Jakarta: Al-Huda, 2007), h. 159.

³³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 244

³⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, h. 432.

Dengan demikian, Ju'alah bisa diartikan janji hadiah atau upah. Pengertian secara etimologi berarti upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Secara terminologi fiqih berarti, suatu Iltizaam (tanggung jawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan upah tertentu secara sukarela terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan atau dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.³⁵

Madzhab Syafi'i mendefinisikan Ju'alah adalah memberi imbalan atau bayaran kepada seseorang sesuai dengan jasa yang diberikannya kepada kita.³⁶ Madzhab Maliki mendefinisikan Ju'alah sebagai suatu upah yang dijanjikan sebagai imbalan atas suatu jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan oleh seseorang.

Definisi pertama Madzhab Syafi'i menekankan segi ketidakpastian orang yang melaksanakan pekerjaan yang diharapkan. Definisi kedua Madzhab

³⁵ Saifudin, *Konsep Ju'alah*, di akses pada tanggal 1 April 2011 dari situs <http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep-jualah/>.

³⁶ Al-Bugha Musthafa, *Fikih Islam Lengkap, Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafi'i*, Penerjemah: D.A. Pakih sati, (Solo: Media Zikir, 2009), h. 305.

Maliki menekankan segi ketidakpastian berhasilnya perbuatan yang diharapkan.

Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung pada beberapa faktor. Seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.³⁷

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Oleh karena itu, tidak ada pekerjaan tanpa upah. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT. (QS. Al-Fussilat : 8).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٨﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang beriman dan mengerjakan kebaikan, maka bagi mereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus.³⁸

Dari gambaran di atas, terlihat bahwa upah kerja hendaklah profesional, sesuai dengan ukuran kerja dalam proses produksi dan dilarang

³⁷ Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*, Edisi 1, (Jakarta: PT. Intermasa, 1992), h. 116.

³⁸ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 477.

adanya kecurangan.³⁹ Beberapa konsep sekitar upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi.

1. Ibnu Taimiyah: Ia mengemukakan konsep tentang *ujrah al-Mitsl* (upah yang setara). Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah (intervensi). Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (*employer and employed*), yakni sama-sama menerima ketentuan yang ada. Akan tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat tentang besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.⁴⁰

³⁹ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringan Mengering*, Cet. Ke-1. (Jakarta: PPMI, 2000), h. 40.

⁴⁰ Islah, *Konsep Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 99.

2. Ibnu Khaldun: Menurutnya, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerja. Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda termnya, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan, sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

Di Indonesia upah mempunyai pengertian yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah, Uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk

mengerjakan sesuatu.⁴¹ Dalam Ensiklopedi Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah ialah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikannya.⁴²

Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya.⁴³

Pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya sering tidak demikian, sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁴⁴ Gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian

⁴¹ DepDikNas Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1250.

⁴² Hasan Syadily, *Ensiklopedi Indonesia*, Cet. Ke-6. (Jakarta: Ichtiar Baru, 1984), h. 371.

⁴³ G.Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, h. 17.

⁴⁴ DepDikNas Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 1250.

tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu:

1. Upah bersih: Merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
2. Upah borongan: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.
3. Upah harian: Merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.
5. Upah minimum: Merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.⁴⁵

Secara umum perbedaan tingkat upah dalam Islam dapat kita lihat bahwa menurut ulama syafi'iyah, jika ajir bekerja di tempat yang dimiliki

⁴⁵ *Ibid*, h. 1251.

oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Jika ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapatkan upah sesuai bekas pekerjaan tersebut, dan jika tidak ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir. Jika benda berada di tangan penyewa pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.⁴⁶ Pendapat ini sesuai dengan apa yang dikatakan Imam Syafi'i dalam kitabnya :

قَالَ النَّافِعِيُّ رَحِمَهُ اللَّهُ تَعَالَى : وَإِذَا اخْتَلَفَ الرَّجُلَانِ فِي الْكِرَاءِ وَتَصَا دِقَافِي الْعَمَلِ تَحَالِفًا، وَكَانَ لِلْعَامِلِ أَجْرٌ مِثْلُهُ فِيمَا عَمِلَ • قَالَ : وَإِذَا اخْتَلَفَا فِي الصَّنْعَةِ فَقَالَ : أَمَرْتُكَ أَنْ تَصْبِعَهُ أَصْفَرَ، أَوْ تُخَيِّطَ قَمِيصًا، فَخَطَّاهُ قَبَاءً وَقَالَ الصَّانِعُ : عَمِلْتُ مَا قُلْتُ لِي تَحَالِفًا، وَكَانَ عَلَى الصَّانِعِ مَا نَقَصَ الثَّوبَ وَلَا أَجْرَ لَهُ • وَإِنْ زَادَ الصَّبْغُ فِيهِ كَانَ شَرِيكًَا بِمَا رَادَ الصَّبْغُ فِي الثَّوبِ وَإِنْ نَقَصَتْ مِنْهُ فَلَا ضَمَانَ عَلَيْهِ وَلَا أَجْرَ لَهُ⁴⁷

Yang artinya: Imam Syafii berkata : apabila dua orang berselisih tentang penyewaan dan keduanya sama-sama membenarkan penyewaan itu, maka keduanya harus bersumpah, dan bagi yang bekerja untuk mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya. Apabila keduanya berselisih tentang suatu perbuatan, lalu orang yang menyuruh mengatakan saya menyuruh anda untuk mencatatnya dengan warna kuning, atau untuk menjahit baju, lalu anda menjahitkan sesuatu yang lain, lalu orang yang bekerja itu menjawab saya telah melakukan apa yang anda suruh, lalu keduanya sama-sama bersumpah, maka yang bekerja itu harus membayar kekurangan baju itu dan ia tidak mendapat upah. Jika pencelupan ini berlebihan, maka keduanya bersekutu

⁴⁶ Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, h.135.

⁴⁷ Syafi'i, *Kitab Al-Umm*, h. 45.

dengan apa yang lebih dari pencilupan kain itu. Jika pekerjaan itu kurang darinya, maka tidak ada tanggungan baginya dan juga tidak ada upah.⁴⁸

Dari pendapat diatas, bahwa perbedaan tingkat upah dapat dilihat dan dirinci secara benar, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan kesepakatan, maka tidaklah layak upah baginya, dan apabila ia mendapatkan upah maka diterimalah upah sesuai pekerjaanya itu.

Bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan. Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan dirinya dan perusahaan akan semakin mahal, kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut.⁴⁹

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali, ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah

⁴⁸ Syafi'i Abu Abdullah Muhammad bin Idris, *Ringkasan Kitab Al-Umm*, h. 45.

⁴⁹ Departemen Pengembangan Bisnis. *Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Etika Bisnis Islam*. (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), h. 16.

faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun

Faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu.⁵⁰

1. Perbedaan jenis pekerjaan.

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah, tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan.

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.⁵¹

3. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun

⁵⁰ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Cet. Ke-9, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), h. 310.

⁵¹ Adi Sasono, *Pembaharuan sistem upah*, Cet Ke-1, (Jakarta: Cides, 1994), h. 26.

sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah, disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja. Karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material.

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Mencukupi juga merupakan adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar? Dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai madzhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar.⁵²

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.⁵³

Selain itu, pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat

⁵² Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 149.

⁵³ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 758.

mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya. Sedangkan dalam islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

Upah dalam tinjauan ekonomi dan sosial, dimana manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan itu akan menuntut manusia untuk melakukan suatu kegiatan. Salah satu kegiatannya dilakukan dengan suatu gerakan-gerakan teratur yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Manusia bisa saja memfungsikan orang lain dalam kegiatan tersebut, dengan konsekuensi harus memberikan upah (imbalan) kepadanya atas jerih payah orang lain tersebut. Jika tidak, berarti ia termasuk orang yang zalim. Menurut tinjauan ekonomi dan sosial, seseorang yang bekerja dan bisa melangsungkan kehidupannya, maka hak seorang yang bekerja harus diberikan, berupa upah (imbalan). Karena dengan upah manusia bisa memenuhi kebutuhannya dalam menjalankan roda kehidupan. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, kendaraan untuk berpergian, makanan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan

membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kehidupan dan lain sebagainya.

Pemberian upah tersebut, si pemberi tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam memberikan orang lain akan apa yang menjadi haknya. Hal ini dikemukakan oleh Plato sebagaimana dikutip Muslehudin, apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menjadi hak darinya adalah tuntutan kinerja yang jujur dengan posisi yang diberikan kepadanya.⁵⁴

Dalam penetapan upah yang berlaku di Indonesia masih memakai pola kebutuhan fisik minimum, bukannya hidup layak sesuai kebutuhan dasar manusia. Bahkan mengenai jaminan sosial yang adapun masih diluar kendali buruh, hal tersebut menjadi haknya karyawan, akan tetapi bisa mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hal demikian dianggap perlu agar mereka dapat bekerja dengan baik, teratur, tenang dan mencukupi syaratnya. Masalah ini bukan berarti majikan diwajibkan untuk menanggung keseluruhan biaya yang dikeluarkan oleh buruhnya, akan tetapi yang

⁵⁴ Muhammad Muslehuddin, *wacana baru: manajemen dan ekonomi islam*, Cet Ke-1. (Jogjakarta: ircisod, 2004), h. 165.

demikian itu, dimaksudkan agar Negara memberikan jaminan para karyawan dapat menikmati hak ini. Hal tersebut apabila upah yang diterimanya nyata-nyata tidak mencukupi kalau dipergunakan untuk sesuatu yang menjadi kebutuhan tadi.⁵⁵

Adapun tujuan ekonomi dan sosial mempunyai beberapa hubungan, diantaranya:

1. Hubungan Manusia dan Kebutuhannya

Manusia dihadapkan pada kebutuhan hidup yang mempunyai hubungan erat mengenai penentuan batas yang tegas antara kebutuhan pokoknya dengan berbagai kebutuhan yang sifatnya semu atau hanya sebagai pelengkap, dimana Akidah Tauhid tersebut mengandung berbagai komponen dasar, yaitu berupa kaidah dan prinsip hidup bagi seluruh umat. Antara lain seperti: prinsip kekhalifahan di bumi, mengimani adanya hari akhir dan kehidupan akhirat, dan adanya pahala atau siksa bagi umat manusia.⁵⁶

2. Hubungan Antar Sesama Manusia

⁵⁵ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringan Mengering*, h. 41.

⁵⁶ Ahmad Syauqi Dunya, *Sistem Ekonomi Islam (Sebuah Alternatif)*, Cet Ke-1, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1994), h. 140.

Dalam hubungan manusia dan kebutuhannya lebih kepada tingkat pribadi (personal), sedangkan dalam hubungan ini lebih menyoroti usaha manusia dalam tingkat sosial. Problematika ekonomi manusia, tidak akan pernah dapat diatasi hanya dengan upaya produksi. Karena produktifitas yang ditujukan, semata untuk memenuhi berbagai keinginan manusia yang ditopang oleh kemampuan daya beli.⁵⁷

Berdasarkan pada tujuan ekonomi dan sosial di atas, upah menjadi penting dalam pemenuhan kebutuhan manusia, dengan menjadikan hubungan dalam tujuan ekonomi dan sosial di atas sebagai dasar dalam pemenuhan kebutuhan manusia.

Dapat juga dilihat dari dalam tinjauan Fiqih Muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang ijarah/ujrah. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu, dengan kata lain

⁵⁷*Ibid*, h. 144.

dapat pula disebutkan bahwa ijarah adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁵⁸

Karena itu, lafaz ujah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. Kalau sekarang kitab-kitab fiqh selalumenerjemahkan kata ujah dengan sewa-menyewa, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. Ijarah ada dua macam:⁵⁹

1. Ijarah atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam ijarah bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. Ijarah atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam ijarah bagian ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Pendapat lain mengemukakan bahwa ujah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-iwadlu (ganti). Dengan sendirinya, lafaz al-tsawab (pahala) bisa

⁵⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, h. 198.

⁵⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, h. 329.

dikaitkan dengan upah. Mengingat, al-tsawab (pahala) merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.⁶⁰

Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga).

Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.⁶¹ Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut ujrah

(اجرة), ajrun (اجر), dan ini dapat kita temukan dalam (QS. At-Thalaq: 6).

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ

أُولَئِكَ حَمَلٌ فَلَا تُفْقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ

أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَى ۚ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka, dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik

⁶⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Marjuki. Cet Ke-7. (Bandung: al-Ma'arif, 2001), h. 15.

⁶¹ Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83.

dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁶²

Mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang seperti makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang ajir boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian, sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah disebutkan dalam ayat di atas.⁶³

B. Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam

Berdasarkan Fiqih muamalah, upah (ijarah) adalah transaksi yang lazim dilakukan dalam mengambil manfaat dengan harga tertentu dan dalam waktu tertentu. Tentu saja, hukum mengenai upah adalah boleh.⁶⁴ Mengingat banyak ayat dan riwayat hadist yang dijadikan argumen oleh para ulama atas kebolehan ijarah tersebut, landasan dari al-Quran diantaranya:

1. Surat Al-Kahfi ayat 77

قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾

⁶² Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 559

⁶³ Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, h. 91.

⁶⁴ Rahmat Djatnika, *Pola Hidup Muslim*, Cet. Ke-1. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1991), h. 85.

Artinya: Musa berkata: Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.⁶⁵

2. Surat Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ

بِالْعَرُوفِ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.⁶⁶

3. Surat Al-Qashas ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرْهُ ^طإِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

قَالَ إِنِّي أَريدُ أَنْ أَنِكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبْجٍ ^طفَإِنْ

أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^طوَمَا أريدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ^جسَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ

مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

⁶⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 302.

⁶⁶ *Ibid*, h. 37.

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah Dia (Syu'aib): Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik.⁶⁷

Ayat di atas menyinggung bahwa ijarah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka garis besarnya ijarah itu terdiri atas: Pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu ain, seperti rumah, pakaian, dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs, seperti seorang pelayan. Jenis pertama lebih mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.

Jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut ajran/ujrah (upah).

Adapun menurut Jumhur ulama, rukun ijarah ada 4 (empat), yaitu:⁶⁸

1. Aqid (orang yang berakad)
2. Shighat akad
3. Ujrah(upah)

⁶⁷ *Ibid*, h. 389

⁶⁸ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, h. 125

4. Manfaat .

Madzhab Maliki, Syafi'i dan Hanbali berpendapat, bahwa agar perbuatan hukum yang dilakukan dalam bentuk Ju'alah itu dipandang sah, maka harus ada ucapan (shigah) dari pihak yang menjanjikan upah atau hadiah, yang isinya mengandung izin bagi orang lain untuk melaksanakan perbuatan yang diharapkan dan jumlah upah yang jelas tidak seperti iklan dalam surat kabar yang biasanya tidak menyebutkan imbalan secara pasti. Ucapan tidak mesti keluar dari orang yang memerlukan jasa itu, tetapi boleh juga dari orang lain seperti wakilnya, anaknya atau bahkan orang lain yang bersedia memberikan hadiah atau upah.

Kemudian Ju'alah dipandang sah, walaupun hanya ucapan ijab saja yang ada, tanpa ada ucapan qabul (cukup sepihak). Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan dalam melaksanakan akad ju'alah ini, yaitu:⁶⁹

1. Orang yang menjanjikan upah atau hadiah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum, yaitu: baligh, berakal dan cerdas.

⁶⁹ Pengertian Ju'alah. artikel di akses pada tanggal 1 juni 2017 dari <http://lukmannomic.wordpress.com>

Sedangkan menurut ulama Malikiyah dan Hanafiyah, akad ju'alah sah dilakukan oleh anak yang mumayyiz.⁷⁰

2. Upah atau hadiah yang dijanjikan harus terdiri dari sesuatu yang bernilai harta dan jelas juga jumlahnya. Harta yang haram tidak dipandang sebagai harta yang bernilai (Madzhab Maliki, Syafi'i dan Hanbali).
3. Pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut hukum syara'.

Madzhab Maliki dan Syafi'i menambahkan syarat bahwa dalam masalah tertentu, ju'alah tidak boleh dibatasi waktu dengan waktu tertentu, seperti mengembalikan (menemukan) orang yang hilang. Sedangkan Madzhab Hanbali membolehkan pembatasan waktu. Madzhab Hambali menambahkan bahwa pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu, tidak terlalu berat, meskipun dapat dilakukan berulang kali, seperti mengembalikan binatang ternak yang lepas dalam jumlah banyak.

Menurut ulama Hanafiah, akad ju'alah tidak dibolehkan karena didalamnya terdapat unsur penipuan (gharar), yaitu ketidakjelasan pekerjaan dan waktunya. Sedangkan menurut ulama Malikiyah, Syafi'iyah dan

⁷⁰ Wahbah Al-Zuhaily, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, h. 433

Hanabilah, akad ju'alah dibolehkan dengan dalil firman Allah SWT dalam kisah Nabi Yusuf a.s. bersama saudara-saudaranya.⁷¹

Ulama yang membolehkan akad ju'alah bersepakat bahwa akad ini adalah akad yang tidak mengikat, berbeda dengan akad ijarah. Oleh karena itu dibolehkan bagi ja'il (pembuat akad) dan amil (pelaksana akad) membatalkan akad ju'alah ini. Pembatalan ini terjadi perbedaan pendapat oleh para ulama dari segi waktu pembatalan akad ini.

Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa boleh membatalkan akad ju'alah kapan saja sesuai dengan keinginan ja'il dan amil khusus (yang ditentukan). Hal ini seperti akad-akad yang bersifat tidak mengikat lainnya, seperti akad syarikah dan wakalah, sebelum selesainya pekerjaan yang diminta itu. Jika yang membatalkan adalah ja'il atau amil khusus sebelum dimulainya pekerjaan yang diminta, atau yang membatalkannya adalah amil sesudah pekerjaannya dimulai, maka amil tidak berhak mendapat apa pun dalam dua keadaan tersebut. Hal itu karena pada keadaan pertama dia belum mengerjakan apa pun, dan pada keadaan kedua belum tercapai maksud ja'il dalam akad itu. Adapun jika ja'il membatalkannya setelah pekerjaan itu dimulai, maka dia wajib

⁷¹ *Ibid*, h. 435.

memberikan upah pada amil sesuai dengan pekerjaannya menurut ulama Syafi'iyah dalam pendapat yang paling benar (al-ashahh), karena itu adalah pekerjaan yang berhak mendapatkan imbalan dan ja'il belum menyerahkan pada amil upah kerjanya. Hal ini sama seperti jika pemilik harta membatalkan akad mudharabah setelah pekerjaannya dimulai dan amil berhak mendapatkan upah tertentu dengan selesainya pekerjaan itu. Namun, jika amil membatalkannya sebelum pekerjaannya selesai, maka dia tidak berhak mendapatkan apapun.⁷²

Meskipun ju'alah merupakan akad dalam upah-mengupah sebagaimana halnya dengan ijarah, akan tetapi ada lima perbedaan antara ju'alah dan ijarah, yaitu:⁷³

1. Akad ju'alah sah dikerjakan oleh amil umum (tidak tertentu), sedangkan ijarah tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad ju'alah dibolehkan pada pekerjaan yang belum jelas, sedangkan ijarah tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.

⁷² Suhaeri Al-Faqih, *Cara Upah Dalam Perspektif Hadis, Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2008.*

⁷³ Wahbah Al-Zuhaily, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, h. 439-440.

3. Ju'alah tidak disyarat adanya qabul (penerimaan) dari amil, karena ju'alah adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad ijarah wajib adanya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena ijarah adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. Ju'alah adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan ijarah adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya. Dalam
5. Dalam Ju'alah, amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia mensyaratkan agar upahnya didahulukan, maka akad ju'alah batal. Sedangkan dalam ijarah boleh mensyaratkan upah didahulukan.

Dari gambaran di atas, upah dalam konteks fiqih muamalah mengandung nilai yang sangat kompleks dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya. Dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqih muamalah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, ujah atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga.

B. Metode Penentuan Upah dan Hubungan Kerja Dalam Islam

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah, masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.⁷⁴

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, perhari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang

⁷⁴ *Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)*, di akses pada tanggal 14 juni 2017 dari situs <http://binaukm.com/2017/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien. Dari sistem penetapan upah di atas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah.⁷⁵

4. Upah Minimum Propinsi

⁷⁵ G. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, h. 25.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan Gubernur Propinsi dari masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya. Untuk UMP di wilayah DKI Jakarta sendiri mengalami kenaikan dari Rp 1.118.009 di tahun 2010 menjadi Rp 1.290.000 di tahun 2011.

5. Survei Pasar

Perusahaan yang disurvei biasanya adalah perusahaan-perusahaan yang sejenis, perusahaan yang bergerak disektor yang sama perusahaan yang beroperasi dilokasi yang sama; dan jabatan atau pekerjaan yang sama. Hal-hal yang perlu disurvei adalah:⁷⁶

- a. Kebijakan pokok tentang imbalan yang berlaku umum, utamanya pada sektor industri tertentu.

⁷⁶ *Ibid*, h. 28.

- b. Metode/teknik yang digunakan perusahaan lain dalam mengelola imbalan, misalnya teknik evaluasi jabatan, bentuk struktur upah, dan lain-lain.
- c. Besarnya upah pokok dan tunjangan, fasilitas dan komponen imbalan lain dari sejumlah jabatan yang dipilih. Komponen-komponen non finansial, seperti: hak cuti, kendaraan dinas, dan lain-lain.

Islam mempunyai ketentuan yang bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:⁷⁷

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).

⁷⁷ Departemen Pengembangan Bisnis. *Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES)*, h. 16.

4. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Berdasarkan hubungan kerja dalam Islam sebagai umat beragama yang bertujuan untuk menghantarkan manusia kejenjang kehidupan yang lebih sejahtera, Islam membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Dengan beribadah seseorang sudah merasa berhubungan dengan Sang Pencipta secara vertikal, menyembah kepada-Nya dengan penuh ketaatan dan cinta sebagaimana dicontohkan dalam Sunnah Rasul. Aspek ibadah inilah yang memberikan penghayatan kepada aspek muamalah agar berjalan terarah sesuai dengan koridor dalam Islam.

Lapangan Muamalah adalah aspek di mana manusia berhubungan secara horizontal antara satu dengan yang lainnya dalam lapangan ekonomi, sosial, kemasyarakatan, dan nilai-nilai dalam rangka memenuhi hajat hidup di dunia fana ini. Saling tolong-menolong, bantu-membantu dan saling menerima dan saling memberi yang dalam doktrin Islam mempunyai aturan-aturan dan etos kerja yang wajib dipatuhi dan dipedomani.⁷⁸

⁷⁸ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, Cet Ke-1, (Jakarta: CV. Pendoman Ilmu Jaya, 1992), h. 6.

Munculnya berbagai kasus unjuk rasa, pemogokan serta tindakan-tindakan yang mengarah pada memperlambat pekerjaan di beberapa perusahaan pada intinya merupakan gambaran ketidak harmonisan hubungan kerja di suatu perusahaan. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang bersumber dari upah atau pendapatan lain yang terkait dengan upah seperti uang lembur, uang makan, uang transport, tunjangan kesejahteraan serta berbagai insentif lainnya.

Tuntutan buruh sebenarnya sangat sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Hal tersebut justru sering diabaikan oleh perusahaan atau pengusaha sehingga muncul kasus-kasus tersebut.

Secara keseluruhan, tuntutan buruh tersebut bertujuan dalam rangka pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan sendiri secara wajar, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan keluarga sendiri yang merupakan bekal untuk generasi mendatang, bekal untuk anak cucu dan pelayanan serta bantuan kepada masyarakat dalam rangka beribadah kepada Allah.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya sangat diperlukan sikap adil. Karena keadilan adalah ramuan penting dalam mencapai maqashid asy-

Syari'ah, sulit untuk memahami sebuah masyarakat muslim tanpa keadilan. Islam sangat tegas dalam pengentasan kezaliman dari masyarakat. Kezaliman merupakan istilah yang menyeluruh mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melupakan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban pribadi mereka.⁷⁹

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang Islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja. Adapun hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak Para Pekerja

Adapun hak-hak para pekerja yang wajib dipenuhi adalah:

- a. Hak memilih pekerjaan yang sesuai. Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.⁸⁰
- b. Hak persamaan antara pria dan wanita dalam bekerja. Islam tidak melihat dari sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang

⁷⁹ Umar Chapra, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997), h. 5.

⁸⁰ Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 155.

dikerjakannya. Al-Qur'an (QS. An-Nisa ayat 32) menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria.⁸¹ Allah SWT berfirman :

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ^ع

Artinya: bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (pula).⁸²

- c. Hak memperoleh upah yang sesuai Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki.⁸³ Jika Islam menetapkan bahwa upah ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan.⁸⁴

⁸¹ *Ibid*, h. 156

⁸² Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 83

⁸³ Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, h. 157.

⁸⁴ *Ibid*, h. 158.

d. Hak cuti dan keringanan pekerjaan, Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.⁸⁵

e. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad yang lalu. Ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliahan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

2. Kewajiban Para Pekerja , Adapun kewajiban para pekerja yaitu:

a. Amanah dalam bekerja. Islam menilai bahwa memahami amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja agama Islam mengarahkan individu dan masyarakat untuk melaksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar. Hal ini bisa dilakukan jika karyawan bekerja secara professional dan jujur.

b. Mendalami agama dan profesi. Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan

⁸⁵ *Ibid*, h. 159.

memahami pekerjaan yakni pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Hal ini benar apa yang difirmankan Allah dalam surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.⁸⁶

Jika sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja, maka perlu diketahui hak dan kewajiban para pengusaha. Adapun hak dari seorang pengusaha yaitu memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non material. Sedangkan kewajiban dari para pengusaha terhadap para pekerja yaitu membayar upah atau gaji, karena upah

⁸⁶ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 203.

merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh para pekerja dan merupakan kewajiban para pengusaha terhadap pekerjanya.⁸⁷

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai.⁸⁸

⁸⁷ Khatib Izzuddin At-Tamimi, *Bisnis Islam*, Cet Ke-2, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1995), h. 115.

⁸⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen SDM*, Cet ke-1, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 153.

BAB III

GAMBARAN UMUM DAN SISTEM PENGUPAHAN DI PTPN III

GUNUNG PANE

A. PTPN III dan Sejarah Singkat Berdirinya

1. Sejarah Singkat

PT Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Pada tahun 1958 diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah RI yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN), pada tahun 1968 Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturasikan menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) sehingga pada 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan

efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen. Pada tahun 1996 melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

2. Visi dan Misi

Dimana visi perseroan ini adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata-kelola bisnis terbaik. Dan adapun Misi dari persero tersebut yaitu:

- a. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan

- b. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal
- c. Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan "imbal-hasil" terbaik bagi para Investor.
- d. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- e. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas. Melaksanakan seluruh aktifitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.
- f. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan

3. Komoditi Usaha

PTPN III mengusahakan komoditi kelapa sawit, karet, kakao dengan areal konsesi seluas 166.909,94 hektar. Budidaya kelapa sawit diusahakan pada areal seluas 88.287 ha, karet 45.327 ha dan kakao seluas 8.761 ha. Selain penanaman komoditi pada areal sendiri, PTPN III juga mengelola areal Plasma milik petani seluas 19.553,94 ha untuk tanaman kelapa sawit seluas 10.403,14 ha dan tanaman karet 9.150,80 ha.

4. Tujuan Pendirian

Meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham dan mensejahterakan karyawan melalui pelaksanaan program secara sinergis dari semua pihak yang terkait terutama dukungan dan peran serta segenap karyawan melalui kerja keras, disiplin, kesungguhan dan ketekunan, kerjasama yang serasi dan terpadu, penuh dedikasi dan loyalitas, serta sikap proaktif yang konsisten dan berkesinambungan.

B. Organisasi dan Manajemen

1. Jumlah Tenaga Kerja

Semua perusahaan wajib dan harus memiliki tenaga kerja untuk menjalankan roda perusahaan dan mengembangkan perusahaan itu sendiri, dan tidak lupa perusahaan hanya memiliki dan mau menarik tenaga kerja yang memiliki kemampuan handal dibidangnya dan baik jasmani dan rohani tentunya, dan untuk tenaga kerja PTPN III ini memiliki ribuan tenaga kerja, dimana diperkirakan dari 5.000 pekerja hingga sekarang hanya 3.000 lebih. Khusus daerah serdang distrik Gunung pamela ini menyusut karena dilakukan minimalis tenaga kerja, diakibatkan diberlakukannya sistem IRP (Memadatkan beberapa pekerjaan untuk beberapa pekerja menjadi satu

pekerja saja), artinya yang dulunya satu bidang ditangani satu pekerja sesuai bidangnya, kini dalam satu kantor beberapa bidang ditangani oleh satu pekerja saja. Beberapa dimutasi sesuai dengan kesediaan pekerja sendiri, misalnya sudah tua dan bekerja diatas 10 tahun, jika ia bersedia dimutasi sesuai kemauannya maka perusahaan memberikan dana dari perusahaan.⁸⁹

2. Jam Kerja

Jam kerja untuk seluruh karyawan semua sama, 8 jam masuk kerja tepat mulai dari jam 07.45-11.00 istirahat dan dilanjutkan masuk dari jam 14.00-16.15 WIB. Khusus untuk karyawan bagian keamanan dibedakan, karena dibagi menjadi dua bagian waktu kerja (shift), ada yang masuk pagi dan ada juga masuk malam. Tapi tetap dalam waktu 8 jam kerja.

3. Struktur Organisasi

Lampiran

Mekanisme dalam pengupahan merupakan suatu prosedur penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut.

⁸⁹ Masriani, Wawancara pribadi, staff karyawan bagian umum, tanggal 26 Juli 2017

Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan imbalan pada karyawannya. Secara umum ada beberapa sistem upah yang dapat diterapkan dalam UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut :⁹⁰

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

2. Upah Menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah yang lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini,

⁹⁰ *Sistem pembagian upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)*, diakses pada 14 juni 2017 dari situs <http://binaukm.com/2017/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan satuan yang lebih banyak dalam satuan waktu sama.

Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Mekanisme pengupahan karyawan yang ada di PTPN III Gunung Pane berdasarkan golongan sebagaimana yang tertera di lampiran, semakin tinggi golongan maka semakin tinggi pula gaji yang dapat diterima.⁹¹

C. Sistem Pengupahan di PTPN III

Dalam sistemnya, proses pengupahan semua sama tidak ada yang dibedakan sesama karyawan, seluruhnya itu diberikan upahnya perbulan dan setiap bulannya diterima dengan gaji yang berbeda sesuai dengan

⁹¹ Friska Lestari, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017

golongannya. Banyak golongan yang bisa saya sebutkan, seperti:⁹²

Golongan IA, IB, IC, ID, Golongan IIA, IIB, IIC, IID, Golongan IIIA, IIIB, IIIC, IIID, dan Golongan IVA, IVB, IVC, IVD.

Selain upah pokok yang diterima dari hasil produksi, karyawan hanya mendapatkan tunjangan pada waktu hari besar agama islam (THR), tetapi selain memperoleh THR karyawan tersebut juga mendapat tunjangan makan tiap harinya, jika jabatan naik maka tunjangan juga semakin banyak, Tidak hanya itu banyak tunjangan lain seperti: Tunjangan tetap, Tunjangan khusus, Tunjangan kompensasi Gol max, Tunjangan sepeda.

Dalam rangka disiplin kerja, setiap karyawan wajib melakukan beberapa peraturan dalam tata tertib kerja yang sudah diatur dalam perusahaan. Salah satunya mengenai pemotongan upah ini adalah setiap karyawan wajib mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku diperusahaan. Jadi, apabila telah melanggar peraturan tersebut maka akan dikenakan sanksi yaitu berupa teguran, lisan, hingga potongan gaji sebesar 5-15% dan jika

⁹² Masriani, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017

diketahui masih melakukan pelanggaran yang sama langsung di PHK dengan tidak hormat.⁹³

Berdasarkan peraturan diatas, penulis mendapatkan hasil wawancara dari beberapa karyawan bahwasanya pada perusahaan masuk jam kerja jam 07.45 WIB, artinya apabila tidak mengikuti peraturan yang ada akan diberlakukannya sanksi. Dan beberapa karyawan telah melakukannya sehingga adanya pemotongan upah sesuai dengan sanksi yang dilanggarnya, namun yang menjadi masalah disini adalah beberapa karyawan tetap menerima upah yang sesuai setiap bulannya, padahal mereka sudah melakukan pelanggaran yang sama.⁹⁴

Begitu pula dengan fasilitas kediamannya, tempat tinggal merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap orang. Karyawan PTPN III ini selain berasal dari desa atau kecamatan sendiri ada juga yang berasal dari luar daerah, untuk pendatang akan ditempatkan sesuai dengan SK petugasan. Maka dari itu, pimpinan memberikan fasilitas tempat tinggal bagi karyawannya yang rata-rata pendatang ataupun penduduk asli Gunung Pane. Untuk tempat tinggal ini diberikan sesuai kerja (job) yang dikelolanya

⁹³ *Perjanjian Kerja Bersama-Direksi PTPN-III dengan SPBUN-PTPN-III 2016-2017*

⁹⁴ Arianda, Wawancara pribadi, staff karyawan keamanan, tanggal 25 Juli 2017

atau posisi kedudukannya. Kalau kerjanya dikantor sebagai karyawan golongan atas maka diberikan fasilitas di emplasmen, tapi jika karyawan yang dibawah itu maka diberikan tempat tinggal diperumahan avdeling yang sesuai dengan situasinya.⁹⁵

⁹⁵ M.dhani, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017.

BAB IV

ANALISA HUKUM MENERIMA UPAH KERJA DI PTPN III DITINJAU DARI PENDAPAT IMAM SYAFI'I

A. Aplikasi Hukum Islam Pada Penerimaan Upah Terhadap Karyawan Ditinjau Dari Pendapat Imam Syafi'i

Pada pembahasan ini penulis menganalisis sistem penerimaan upah pada karyawan di PTPN III Gunung Pane dengan konsep hukum Islam yaitu ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwasanya sistem pengupahan di PTPN III Gunung Pane tersebut adanya sistem penerimaan upah yang tidak sesuai. Apabila karyawan tidak masuk tepat waktu atau tidak menjalankan kedisiplinan dalam kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan, maka akan mendapatkan pemotongan gaji berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukannya, perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan dengan karyawan tidak menghasilkan apapun dan tidak merubah kondisi pengupahan yang diharapkan, karyawan yang dilapangan dengan karyawan didalam kantor distrik itu tetap disamakan kontrak dan perjanjian kerjanya

serta upah yang diterimanya, ternyata sistem pemotongan itu hanya dibuat dan diterima oleh karyawan lapangan saja, sedangkan karyawan yang berada di kantor tetap menerima gaji yang sesuai padahal mereka telah melakukan kesalahan hampir setiap harinya, seharusnya mereka tidak lagi mendapat upah yang utuh dan akan mendapatkan upah yang sesuai atas pekerjaannya. Dijelaskan dalam Surah An-Nisa ayat 29 yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.⁹⁶

Sebagaimana dikatakan oleh Imam Syafi'i :

قَالَ النَّافِعِيُّ رَحِمَهُ اللَّهُ تَعَالَى : وَإِذَا اخْتَلَفَ الرَّجُلَانِ فِي الْكَرَاءِ وَتَصَا دِقَافِي الْعَمَلِ تَحَالِفًا، وَكَانَ لِلْعَامِلِ أَجْرٌ مِثْلُهُ فِيمَا عَمِلَ . قَالَ : وَإِذَا اخْتَلَفَا فِي الصَّنْعَةِ فَقَالَ : أَمَرْتُكَ أَنْ تَصْبِعَهُ أَصْفَرَ، أَوْ تُخَيِّطَ فَمِيصًا، فَخَطَّاهُ قَبَاءً وَقَالَ الصَّانِعُ : عَمِلْتُ مَا قُلْتُ لِي تَحَالِفًا، وَكَانَ عَلَى الصَّانِعِ مَا نَقَصَ

⁹⁶ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 83.

الثوب ولا أجرله ٠ وإن زاد الصبغ فيه كان شريكا بما راد الصبغ في الثوب وإن نقصت منه
فلا ضمان عليه ولا أجرله^{٩٧}

Yang artinya: Imam Syafii berkata : apabila dua orang berselisih tentang penyewaan dan keduanya sama-sama membenarkan penyewaan itu, maka keduanya harus bersumpah, dan bagi yang bekerja untuk mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya. Apabila keduanya berselisih tentang suatu perbuatan, lalu orang yang menyuruh mengatakan saya menyuruh anda untuk mencatatnya dengan warna kuning, atau untuk menjahit baju, lalu anda menjahitkan sesuatu yang lain, lalu orang yang bekerja itu menjawab saya telah melakukan apa yang anda suruh, lalu keduanya sama-sama bersumpah, maka yang bekerja itu harus membayar kekurangan baju itu dan ia tidak mendapat upah. Jika pencelupan ini berlebihan, maka keduanya bersekutu dengan apa yang lebih dari pencelupan kain itu. Jika pekerjaan itu kurang darinya, maka tidak ada tanggungan baginya dan juga tidak ada upah.⁹⁸

Dari ketentuan diatas sudah jelas bahwasanya karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya itu tidak harus mendapatkan upah yang sesuai. PTPN ini adalah milik Negara, bukan milik perseorangan jadi secara praktiknya sebagian karyawan telah melanggar perjanjian kerja terhadap perusahaan, sehingga kerja menjadi tidak maksimal dan efisien lagi seperti yang diharapkan, dan dapat menimbulkan kerugian diberbagai kalangan dan itu semua dikarenakan mereka bekerjasama dengan Tata

⁹⁷ Syafi'i, *Kitab AL-UMM*, h. 45.

⁹⁸ Syafi'i, *Ringkasan Kitab Al-Umm*, h. 235.

Usaha perusahaan yang selalu mereka traktir makan dan minumannya sehari-hari secara bergantian.⁹⁹

Mekanisme pengupahan tersebut belum sesuai berdasarkan perspektif Imam Syafi'i. Selain itu penetapan pemotongan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya ini tidak dirinci secara meluas dan kurangnya pengontrolan hasil kerja setiap hari, sehingga belum diketahui adanya kongkalikong antara TU dan karyawan kantor dan sampai saat ini belum ada laporan soal itu. Hal ini menunjukkan belum adanya kesesuaian dalam bermuamalah yang mengedepankan prinsip 'suka sama suka' atau saling ridho antara perjanjian kontrak kerja antara perusahaan dan karyawannya.

Prinsip inilah yang membedakan cara syariah dengan cara-cara yang lainnya. Penerapan ini tentunya untuk menghindari adanya *kezaliman* oleh salah satu pihak yang berakad. Dengan menerapkan prinsip ini pulalah bisa terciptanya keadilan antara semua pihak, baik itu pimpinan maupun para karyawannya.

⁹⁹ Wawancara pribadi dengan staff karyawan lapangan, 26 Juli 2017.

Suatu pekerjaan menjadi tanggung jawab ajir (pekerja yang disewa), maka ajir tidak berhak menerima upah dengan rusaknya suatu barang yang menjadi tanggung jawabnya. Sebab, dia belum melakukan pekerjaan dengan tuntas. Ini adalah pendapat kalangan madzhab Asy-Syafi'i dan Hanbali.¹⁰⁰

Dari kutipan ini dapat kita pahami bahwa inilah salah satu alasan mengapa pekerja tersebut layak tidak mendapatkan upah yang sesuai, karena mereka benar belum melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Sebagaimana dikatakan dalam Surat Al-Maidah ayat 1

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۚ

Yang artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.¹⁰¹

¹⁰⁰ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*, Cet. Ke-1. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003), h. 807.

¹⁰¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 106.

Dan ada pula (QS. Al-Isra' : 34).

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Yang artinya: Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban.¹⁰²

وعن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ص م قال: قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيمة: رجل أعطى بي ثم غدر , ورجل باع حرا فاكل ثمنه , ورجل استأجر اجيرا فاستوفى منه ولم يعطه اجره . (رواه البخاي)

Artinya: Dari Abu Hurairah ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda: Allah Ta'ala berfirman: ada tiga orang yang aku memusuhi kelak pada hari kiamat, yaitu orang yang memberikan janji kepadaKu, kemudian melanggarnya, orang yang menjual orang yang merdeka, lalu memakan hasil penjualannya, dan orang yang menyewa buruh, lalu buruh itu meminta haknya, tetapi ia tidak mau memberikan uang sewanya. (HR. Bukhori)¹⁰³

Dari hadis diatas dapat dipahami bahwa seseorang yang sudah melakukan perjanjian kepada seseorang lainnya maka wajiblah ia memenuhi janji itu sebagaimana ia telah sepakati bersama, dan apabila ia ingkari maka berkhianatlah ia kepada Allah dan orang yang ia janjikan. Dalam hdis lain, Rasulullah saw menekankan keharusan memenuhi hak pekerja sebagaimana

¹⁰² Ibid, h. 285

¹⁰³ An-Nawawi, *Terjemah Riyadhusshalihin*, Jilid 2. (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 471-472.

yang telah kami sebutkan juga seperti hadits yang diriwayatkan dari Abu

Hurairah r.a dari Rasulullah saw yang menyatakan:

أَنَّهُ يُغْفَرُ لِأُمَّتِهِ فِي آخِرِ لَيْلَةٍ مِنْ رَمَضَانَ قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ , أَهِيَ لَيْلَةُ الْقَدْرِ قَالَ , لَا وَلَكِنَّ الْعَامِلَ
إِنَّمَا يُؤْفَى أَجْرُهُ إِذَا قَضَى عَمَلَهُ (رواه مسلم)^{١٠٤}

Artinya: umat beliau diberi ampunan pada malam terakhir bulan Ramadhan. Lalu ditanyakan kepada beliau, wahai Rasulullah, apakah itu adalah malam lailatul qadar? Beliau menjawab, tidak, akan tetapi bukankah seseorang yang bekerja akan dipenuhi upahnya tidak lain ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaannya. (HR. Muslim)

Sebagai bentuk perhatian syariat yang sangat besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *isti'jaar* (kontrak kerja).

Diantara syarat-syarat tersebut adalah upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai, boleh digunakan dan dimanfaatkan, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja baik spesifikasi jenis, kadar dan sifatnya.

Sama seperti harga dalam akad jual-beli. Hal ini berdasarkan hadits ini:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمَّ لَهُ أَجْرَ تَهْ^{١٠٥}

¹⁰⁴ Sahih Muslim, *Sahih Muslim II*, (Jakarta: Al-Husna, 1980), h. 242.

¹⁰⁵ HR. Ahmad dan Abu Dawud, Lihat *Nailul Awthaar*, Juz 5, h. 282.

Artinya: Barang siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia menyebutkan upahnya.

Upah berhak diterima dengan adanya kerja atau dengan melaksanakan sesuatu yang diminta dari pihak pekerja, hal ini berdasarkan hadits diatas yang artinya akan tetapi bukankah seseorang yang bekerja akan dipenuhi upahnya tidak lain ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaannya, apabila pihak pekerja tidak menuntaskan pekerjaannya, maka yang harus dibayarkan adalah sesuai dengan kadar pekerjaan yang telah ia lakukan.¹⁰⁶

B. Penerimaan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52-54 bahwa wajib adanya kontrak kerja/perjanjian kerja yang jelas antara pengusaha dengan pekerja atau badan usaha dengan pekerja. Memiliki kontrak kerja sangat penting dalam hubungan profesional. Tanpa kontrak kerja, kejelasan tentang hak dan kewajiban menjadi tak terjamin. Oleh karena itu ada hal-hal yang perlu dicermati dalam kontrak kerja.

¹⁰⁶ Wahbah Al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, h. 84-86.

Berdasarkan perjanjian kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan bahwa pada BAB XII tentang tata tertib kerja pasal 64 yaitu Disiplin kerja ayat 1 butir a dan d yang menyatakan bahwa: setiap karyawan wajib menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan-ketentuan yang berlaku diperusahaan, dan setiap karyawan wajib menaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku diperusahaan, pada pasal 65 tentang sanksi dan hukuman disiplin kerja bahwa setiap karyawan yang melanggar ketentuan yang dimaksud dapat dijatuhi hukuman yang salah satunya adalah pemotongan upah kerja.

Berdasarkan perjanjian kerja di atas, jelas sudah bahwa setiap karyawan yang melanggar peraturan tersebut wajib dikenakan sanksi yang sesuai dengan apa yang ia langgar, begitu pula dengan permasalahan yang ada bahwa karyawan yang sudah melanggar perjanjian kerja tersebut tidak boleh menerima upah yang sesuai seperti karyawan yang tidak bersalah dan melakukan pelanggaran apapun.

C. Analisa Hukum Menerima Upah Terhadap Karyawan di PTPN III

Gunung Pamela Ditinjau Dari Pendapat Imam Syafi'i dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Setelah penulis menguraikan permasalahan-permasalahan yang ada pada bab-bab diatas tentang hukum menerima upah atas keterlambatan kerja terhadap karyawan, maka dari itu penulis secara khusus akan menganalisis permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

Pada dasarnya hukum ijarah itu dibolehkan kecuali ada dalil yang melarangnya dan tidak bertentang dengan hukum Islam, dimana dari masa kemasa banyak sistem pengupahan yang pada zaman Rasulullah tidak ada pada zaman sekarang dengan berkembangnya zaman menjadi berbeda. Hal ini juga menjadi acuan bagi para Ulama untuk berijtihad dalam bentuk Ijma' yaitu kesepakatan para Ulama agar masyarakat tidak menjadi manusia yang kufur akan nikmat Allah dengan menjadikan pengupahan tersebut menjadi keuntungan sendiri tanpa memikirkan mudharatnya terhadap orang lain dan disekitarnya.

Pengupahan pada dasarnya boleh karena Rasulullah pun pernah menjadi seorang buruh atau pekerja yang mendapatkan upah atau imbalan, dan dalam Islam telah dijelaskan sebagaimana hukum pengupahan,

pemotongan, serta bagaimana tata cara pelaksanaan pemotongan upah yang sah dalam Islam dan dalam kontrak kerja perusahaan itu sendiri.

Dikalangan masyarakat sekarang juga timbul permasalahan yang perlu kita kaji ulang kembali, yaitu soal menerima upah kerja atas keterlambatan kerja bagi karyawan di PTPN III Gunung Pamela ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i, dan berdasarkan dalil yang ditemukan penulis bahwa pengupahan tersebut tidak sesuai dan tidak boleh dilakukan karena selain tidak sesuai dengan prinsip Islam juga dapat menimbulkan perselisihan antara banyak pihak dan dapat memberikan kerugian pada pihak lain bahkan perusahaan itu sendiri, padahal semua itu akan diterima atas kesanggupan yang telah dikerjakannya.

Sebagaimana dikatakan dalam Al-qur'an : (QS.An-Nisa ayat 32).

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا^ط
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ^ج وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.

(karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.¹⁰⁷

Sebagaimana telah dijelaskan oleh Imam Syafi'i :

قَالَ الثَّانِي رَحِمَهُ اللَّهُ تَعَالَى : وَإِذَا اخْتَلَفَ الرَّجُلَانِ فِي الْكَرَاءِ وَتَصَا دِقَافِي الْعَمَلِ تَحَالِفًا، وَكَانَ لِلْعَامِلِ أَجْرٌ مِثْلُهُ فِيمَا عَمِلَ • قَالَ : وَإِذَا اخْتَلَفَا فِي الصَّنْعَةِ فَقَالَ : أَمَرْتُكَ أَنْ تَصْبِعَهُ أَصْفَرَ، أَوْ تُخَيِّطَ قَمِيصًا، فَخَطْتَهُ قَبَاءً وَقَالَ الصَّانِعُ : عَمِلْتُ مَا قُلْتَ لِي تَحَالِفًا، وَكَانَ عَلَى الصَّانِعِ مَا نَقَصَ الثَّوبَ وَلَا أَجْرَ لَهُ • وَإِنْ زَادَ الصَّبِغُ فِيهِ كَانَ شَرِيكًَا بِمَا رَادَ الصَّبِغُ فِي الثَّوبِ وَإِنْ نَقَصَتْ مِنْهُ فَلَا ضَمَانَ عَلَيْهِ وَلَا أَجْرَ لَهُ¹⁰⁸.

Yang artinya: Imam Syafii berkata : apabila dua orang berselisih tentang penyewaan dan keduanya sama-sama membenarkan penyewaan itu, maka keduanya harus bersumpah, dan bagi yang bekerja untuk mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya. Apabila keduanya berselisih tentang suatu perbuatan, lalu orang yang menyuruh mengatakan saya menyuruh anda untuk mencatatnya dengan warna kuning, atau untuk menjahit baju, lalu anda menjahitkan sesuatu yang lain, lalu orang yang bekerja itu menjawab saya telah melakukan apa yang anda suruh, lalu keduanya sama-sama bersumpah, maka yang bekerja itu harus membayar kekurangan baju itu dan ia tidak mendapat upah. Jika pencelupan ini berlebihan, maka keduanya bersekutu dengan apa yang lebih dari pencelupan kain itu. Jika pekerjaan itu kurang darinya, maka tidak ada tanggungan baginya dan juga tidak ada upah.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 83.

¹⁰⁸ Syafi'i, *Kitab Al-UMM*, h. 45.

¹⁰⁹ Syafi'i, *Ringkasan Kitab Al-Umm*, h. 235.

Dari dalil diatas bahwa yang menjadi objek permasalahan adalah illatnya, Imam Syafi'i melandaskan pendapatnya dari Firman Allah SWT yang berbunyi :

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ^ج

Yang artinya : bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan.

Setelah ayat diatas menjadi landasan, maka muncullah pendapat Imam Syafi'i yang mengatakan:

أَجْرٌ مِّثْلُهُ فِيمَا عَمِلَ

Yang artinya : Akan Mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya
Lahirlah hukum tersebut dari dalil dalil diatas jelas bahwasanya tidak diperbolehkan atau dilarang bagi seseorang menerima upah apabila ia tidak bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang disepakatinya. Segala sesuatu yang dikerjakan berhak mendapatkan upah, dan sebaliknya seseorang berhak mendapatkan upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Maka dari itu janganlah mengambil hak orang lain dan tidaklah layak seseorang mendapatkan upah tanpa mengerjakan sesuatu yang sudah disepakati

sebelumnya. Dan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa didalam perjanjian kerja telah diatur segala ketentuannya, jika seseorang melanggar peraturan tersebut wajib dikenakan sanksi sesuai pasal yang telah diatur pada perusahaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam ajaran Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka, sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan tulus dan jujur. Hal inilah salah satu alasan beliau mengapa pemotongan tersebut haruslah adil dan jujur dengan kemampuannya.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

1. Hukum penerimaan upah kerja atas keterlambatan kerja bagi karyawan ditinjau dari pendapat Imam Syafi'i adalah dilarang atau tidak diperbolehkan.
2. Tata cara pelaksanaan penerimaan upah ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah menggunakan sistem berdasarkan perjanjian kontrak kerja antara pengusaha dan karyawan, yang telah diatur pada perusahaan, artinya apabila tidak mengikuti peraturan yang ada akan diberlakukannya sanksi, dan beberapa karyawan telah melakukannya sehingga adanya pemotongan upah sesuai dengan sanksi yang dilanggarnya, dalam perjanjian kerja para pihak juga melarang hal itu karena sudah dibuat dan disepakati bahwa apabila para pihak melanggar sanksi akan dikenakan hukum yang sesuai. Jadi, apabila telah melanggar peraturan tersebut maka akan dikenakan sanksi yaitu berupa teguran, lisan, hingga potongan gaji sebesar 5-15% dan jika diketahui masih melakukan pelanggaran yang sama langsung di PHK secara tidak hormat, oleh sebab itu Undang-Undang Ketenagakerjaan juga melarang hal itu.

B Saran

Problem perburuhan sangatlah kompleks dan sangat rawan, oleh karenanya diperlukan aspek kerjasama dalam pekerjaan untuk menghindari yang tidak diinginkan, oleh sebab itu disarankan agar :

1. Meciptakan harmonisasi antara pihak karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pengusaha dengan merubah cara pandang bahwa karyawan dan pengusaha merupakan saling memenuhi, sehingga jika terdapat problematika perburuhan dapat diselesaikan dengan kekeluargaan sebagaimana yang diajarkan dalam ajaran Islam.
2. Melahirkan pondasi kejujuran antara setiap karyawannya, karena dari kejujuranlah dapat lahir janin-janin kedisiplinan dan kemajuan dalam bekerja, penting adanya solidaritas agar saling menolong dan tidak mementingkan diri sendiri, dan kesejahteraan bersama terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

_____. *Fikih Sunnah*. Diterjemahkan oleh H. Kamaludin A. Marjuki. jilid. 3. Cet. Ke-7. Bandung: al-Ma'arif.

Abu Abdullah Muhammad, Syafi'i bin Idris, *Ringkasan Kitab Al Umm*, Cet. Ke-9, buku 2 (jilid 3-6), 2013.

Al-Bugha, Musthafa. *Fikih Islam Lengkap, Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafi'i*, Penerjemah: D.A. Pakih sati. Solo: Media Zikir, 2009.

Al-Faifi, Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya. *Ringkasan Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*. Cet. Ke-1. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003. h. 807

Al-Faqih, Suhaeri. *Cara Upah Dalam Perspektif Hadis*. Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2008.

Al-Jaza'iri, Syaikh Abu Bakar Jabir. *Minhajul Muslim, maktabatul 'Ulum wal Hikmah, Madinah*. Cet ke II. November 2014.

al-Jaziri, Abdurrahman. *Fikih Empat Mazhab*. Cet. Ke-2. Diterjemahkan oleh. Moh. Zuhri. Semarang: as-Syifa, 1994.

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Al-zuhaily, Wahbah, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al Kattani. Cet. Ke-1, Jilid Ke-5. Jakarta: Gema Insani, 2011.

An-Nabahani, Taqyudin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

An-Nawawi, Terjemah Riyadhushshalihin. Jilid 2. Jakarta: Pustaka Amani, 1999.

Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

At-Tamimi, Khatib Izzuddin. *Bisnis Islam*. Cet. Ke-2. Jakarta: Fikahati Aneska, 1995.

Baqir, Syarif Al-Qasyari, *Keringat Buruh*, Penerjemah: Ali Yahya. Cet. Ke-1 Jakarta: Al-Huda, 2007.

Departemen Pengembangan Bisnis. *Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Etika Bisnis Islam*. Jakarta: Gramata Publishing, 2011.

DepDikNas Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Djatnika, Rachmat, *Pola Hidup Muslim*. Cet. 1. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1991.

Dunya, Ahmad Syauqi, *Sistem Ekonomi Islam (Sebuah Alternatif)*. Cet. Ke-1. Jakarta: Fikahati Aneska, 1994.

Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi Dan Manajemen SDM*. Cet. ke-1. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

G. Sugiyarso dan G.Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Hakim, Abdul, *hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003*.

Hasan,Syadily, *Ensiklopedi Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru, 1984.

Islah. *Konsep Ibnu Taimiyah*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997.

- Karim, Helmi. *Fikih Muamalah*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993.
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Cet. Ke-12. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Mannan. *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT. Intermasa, 1992.
- Mas'adi, Ghufroon, *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur''an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Muslehuddin, Muhammad. *wacana baru: manajemen dan ekonomi islam*. Cet. Ke-1. Jogjakarta: ircisod, 2004.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Cet. Ke-1. Jakarta: Amzah, 2010.
- Muslich, Maruzi. *Koleksi Hadis Sikap dan Pribadi Muslim*. Cet. Ke-I. Jakarta: Pustaka Amani, 2001.
- Perjanjian Kerja Bersama-Direksi PTPN-III dengan SPBUN-PTPN-III 2016-2017*
- Pusat Bahasa, Dep.DikNas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. edisi ke-3. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Qardawi, Yusuf. *Halal dan Haram Dalam Islam*. Surabaya: Bina ilmu, 2003.
- Rofi' Usmani, Ahmad. *Riyadhushshalihat*. Cet. Ke-I, 2011. Terjemahan dari *Riyadh Al-Shalihin karya Imam Abu Zakariyya Yahya bin Syaraf Al-Nawawi Al-Dimasyqi*. Beirut: Dar Al-Fikr, 1994.

- Rokan, Mustafa Kamal. *Hukum Persaingan Usaha, Teori Dan Prakteknya Di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta, 2011.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Marjuki*, Cet. Ke-7. Bandung: al-Ma'arif
- Sasono, Adi. *Pembaharuan sistem upah*, Cet. Ke-1. Jakarta: Cides, 1994.
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringan Mengering*. Cet. Ke-1. Jakarta: PPMI, 2000.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Cet. Ke-9. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997.
- Syadily, Hasan. *Ensiklopedi Indonesia*, Cet. Ke-6. Jakarta: Ichtiar Baru, 1984.
- Syafei, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syafi'i, *Kitab Al-Umm*, Dar Al- Kotob Al-ilmiyah Beirut-Lebanon, Juz IV. Cet. Ke-1. 2001.
- Umar, Chapra. *Al-Qur''an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Pers, 2009.
- Ya'qub, Hamzah. *Etos Kerja Islam*, Cet. Ke-1. Jakarta: CV. Pendoman Ilmu Jaya, 1992.
- Zaeni, Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.

Artikel

- *Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)*, di akses pada tanggal 14 juni 2017 dari situs <http://binaukm.com/2017/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>
- <http://muslim.or.id/24995-korupsi-waktu.html>.Tgl 31/01/2017(21.01)
- Saifudin. *Konsep Ju'alah*. di akses pada tanggal 1 Juli 2017 dari situs <http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep-jualah/>
- Pengertian Ju'alah. artikel di akses pada tanggal 1 juni 2017 dari <http://lukmannomic.wordpress.com>

Wawancara

- Arianda Purba, Wawancara pribadi, staff karyawan keamanan, tanggal 25 Juli 2017
- Muhammad dhani Syahputra, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017.
- Friska Lestari, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017
- Masriani, Wawancara pribadi, staff karyawan kantor distrik PTPN III Gunung Pane pada Tanggal 25 Juli 2017